

27/10/2003 prot. H1.2003.0055715

- Ai Direttori Generali
- Ai Direttori Sanitari
- Ai Direttori dei Dipartimenti di Prevenzione
- Ai Responsabili dei Servizi PSAL  
delle ASL

Al Direttore della Direzione Regionale INAIL

Al Direttore della Direzione Regionale del Lavoro

Ai Componenti del Comitato Tecnico Scientifico  
per il progetto obiettivo TSSL

A Confiterim

Alle Associazioni Imprenditoriali

Alle Organizzazioni regionali dei lavoratori

LORO SEDI

OGGETTO: Linee guida lavoro interinale.

Si trasmettono in allegato le “Linee guida in materia di gestione della prevenzione e della salute dei lavoratori interinali” realizzate al fine di garantire una maggiore sicurezza sul lavoro per questa categoria di lavoratori.

Le obiettive condizioni di minor sicurezza e al contempo la diffusione di questa tipologia di lavoratori rendono necessaria una maggiore attenzione da parte di tutti coloro che a diverso titolo sono impegnati nel processo di prevenzione.

L'applicazione di queste linee guida verrà verificata nel tempo anche alla luce dei mutamenti introdotti dal D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (in GU n. 235 del 9.10.03) “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dr. Carlo Lucchina)

# Linee Guida in materia di gestione della prevenzione e della salute dei lavoratori interinali.

## Premessa

L'impiego di lavoratori con rapporto di lavoro temporaneo è un fenomeno in rapida espansione. Secondo quanto riportato dal "Rapporto di monitoraggio delle politiche del lavoro 2000" a cura del Ministero del Lavoro, nel 2001 i lavoratori interinali sono stati 470.000, più del doppio di quelli collocati nel 1999.

L'industria manifatturiera accorpa oltre il 77% del lavoro interinale.

I lavoratori interinali sono per la gran parte operai (circa 315.000), di cui poco meno della metà (circa 150.000) sono operai metalmeccanici.

Si tratta per lo più di operai generici; questa la qualifica richiesta dal 69% delle aziende utilizzatrici. Nel 70% dei casi la chiamata è legata alla necessità di far fronte a picchi di produzione.

L'impiego ha una durata media di 135 giorni e nel 65% dei casi dura meno di 5 mesi.

Nella maggior parte dei casi il lavoratore interinale impiegato nell'industria manifatturiera è un giovane, di bassa qualificazione professionale, che si trova ad operare, in un ambito operativo che non conosce, proprio nei momenti di massima produttività e che dopo un periodo di lavoro per lo più limitato, sarà ricollocato in un contesto lavorativo del tutto diverso.

Un recente studio svolto dal Servizio PSAL della ASL Città di Milano ha dimostrato un elevato indice di frequenza di infortuni nei lavoratori interinali.

Lo studio ha riguardato 16 imprese di fornitura di lavoro che nel 2000 hanno occupato 235.965 operai, poco più dell'80% degli operai occupati in Italia con questo tipo di rapporto di lavoro.

L'indice di frequenza è stato pari a 92,1 (87,5 nelle 3 imprese di maggiori dimensioni, 139,5 in quelle più piccole) a fronte di un I.F. di 38.1 nel settore metalmeccanico, di 47.7 nel settore edile, di 58.8 nel settore minerario, storicamente a più elevato rischio infortunistico.

Le cause di tale fenomeno non sono state analizzate, ma è verosimile che proprio le caratteristiche sopra delineate del lavoro interinale costituiscano fattori che favoriscono una così elevata frequenza degli infortuni.

Recenti studi segnalano due particolari aspetti psicologici particolarmente significativi che concorrono ad aumentare il rischio di incidenti e malattie professionali per i lavoratori temporanei. In primo luogo la particolare insicurezza e disagio legata alla circostanza di non fare parte di una precisa collettività aziendale: lo svolgimento di mansioni temporanee per brevi e talvolta brevissimi periodi di tempo non solo comporta il disagio di cambiare frequentemente ambiente e condizioni di lavoro, ma soprattutto toglie al lavoratore quella che gli psicologi chiamano la "**percezione gruppale del rischio**" e cioè la possibilità di percepire gli accordi implicitamente o esplicitamente adottati dal gruppo per fronteggiare situazioni di pericolo o di emergenza. In secondo luogo, l'esecuzione di lavori precari ed il più delle volte monotoni, faticosi o ripetitivi, aumenta enormemente il rischio di incidenti per disattenzione, stress, negligenza, mancanza del controllo delle condizioni di lavoro, ecc.

Occorre, pertanto, che i Servizi PSAL delle ASL nelle loro attività di controllo e di prevenzione prestino la massima attenzione affinché le imprese fornitrici di lavoratori interinali e quelle utilizzatrici assicurino a questi lavoratori adeguati livelli di sicurezza, adeguata informazione e formazione ed appropriata sorveglianza sanitaria.

Particolare attenzione dovrà essere prestata alla effettuazione ed ai contenuti dei piani di formazione, elemento di fondamentale importanza per la sicurezza ma anche di maggiore problematicità nella sua efficacia date le caratteristiche stesse del lavoro interinale.

**Obiettivo delle linee guida regionali è di ridurre “l’area grigia” di incertezze che incidono negativamente sui lavoratori coinvolti, definendo i principali adempimenti in capo al datore di lavoro della impresa fornitrice (I.F.) e della impresa utilizzatrice (I.U.), compatibilmente con la normativa vigente.**

**Si ritiene inoltre importante sottolineare che uno standard adeguato di tutela della sicurezza e della salute per questi lavoratori si può raggiungere solo stabilendo strette relazioni tra I.F. e I.U..**

## **1. Indicazioni di carattere generale**

**La legge sul lavoro temporaneo (L.196/97)** chiarisce alcune questioni relative alla gestione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro dei lavoratori interinali.

Ogni volta che si stipula un contratto di lavoro interinale bisogna tener conto che:

- si intende per **contratto di prestazione di lavoro temporaneo** quello che si stipula tra la impresa fornitrice (IF) ed il lavoratore, cioè il **contratto d’assunzione**.  
L’assunzione deve risultare da atto scritto che deve contenere, tra l’altro:

a) per i lavoratori assunti a **tempo determinato**:

- l’identificazione della mansione che espletterà presso l’I.U e le informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale;
- le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività;
- l’identificazione dell’I.U ed il referente dell’azienda utilizzatrice (RSPP) incaricato di fornire loro le informazioni sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività, alla mansione ed ai luoghi di lavoro, nonché la formazione e l’addestramento all’uso delle attrezzature necessarie alla svolgimento delle attività;

b) per i lavoratori assunti a **tempo indeterminato**, la lettera di assegnazione dell’incarico, che deve essere comunicata in occasione di ogni singola missione e che deve contenere quanto previsto al punto a).

- si intende per **contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo** quello che si stipula tra la Impresa Fornitrice (IF) e l’Impresa Utilizzatrice (IU): in esso deve essere chiaramente specificata la mansione cui sarà adibito il lavoratore.  
Nel contratto di fornitura, quindi, la IF fornisce alla IU lavoratori per svolgere specifiche e ben definite mansioni.

Il contratto deve chiarire, tra l’altro, a chi competono gli obblighi di informazione e formazione del lavoratore temporaneo.

Entrambi i contratti devono inoltre contenere, ove possibile, l’indicazione del nominativo del medico competente, ove previsto.

Si tratta quindi di due diversi tipi di contratto che si stipulano tra contraenti diversi.

Altri aspetti particolari del “lavoro interinale” che è bene chiarire per un adeguata organizzazione della sicurezza sono:

- l’attività di fornitura di lavoro temporaneo può essere esercitata “ solo da **società iscritte in apposito albo** istituito presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale” (art. 2 L. 196/97). L’iscrizione all’albo è subordinata al rilascio di autorizzazione ministeriale.
- non esiste il divieto di fornitura di lavoro temporaneo per le **qualifiche ad esiguo contenuto professionale**.
- resta il **divieto** di fornire lavoro temporaneo per le lavorazioni che richiedono **sorveglianza medica speciale** e per **lavori particolarmente pericolosi** individuati con decreto del Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale (ex art. 1, comma 4, lettera f, L. 196/97 e D.M. 31.5.99 – vedi All. 1).
- è **vietato** fornire lavoro temporaneo a favore di I.U. che non possono dimostrare di aver effettuato **la valutazione dei rischi** (art. 4 D.Lgs. 626/94 e successive modifiche).  
A tal fine si ritiene che le I.F. possano limitarsi a richiedere a quelle utilizzatrici un’esplicita **dichiarazione** in tal senso; le I.U. potranno, peraltro, trasmettere la documentazione che ritengono utile, compresa copia di tutta la documentazione relativa alle valutazioni fatte.  
Nella stessa dichiarazione, per così dire sostitutiva, l’utilizzatore deve escludere che i lavoratori temporanei siano occupati in lavorazioni vietate (All.1).
- non vi sono distinzioni, per ciò che concerne gli obblighi di sicurezza, tra i lavoratori assunti dalla IF a tempo indeterminato e quelli assunti a tempo determinato.
- l’Impresa Utilizzatrice (IU) deve osservare nei confronti del lavoratore interinale tutti gli obblighi di prevenzione e protezione previsti per i propri dipendenti ed è responsabile nei suoi confronti per le violazioni degli obblighi di sicurezza.  
In altre parole il soggetto utilizzatore è responsabile della sicurezza sul lavoro del lavoratore temporaneo quanto lo è nei confronti dei lavoratori assunti in via stabile (la legge indica, con assoluto rigore, il **principio della parità di trattamento** art.1, comma 5 ed all’art. 6, comma 1 e comma 5 della Legge 196/97).

Questo principio implica che, anche in favore del lavoratore temporaneo, l’utilizzatore dovrà osservare tutte le misure di prevenzione, di messa a disposizione di idonei luoghi di lavoro, di fornitura di mezzi di protezione e di attrezzature adeguate e sicure, e di informazione normalmente applicabili ai lavoratori assunti direttamente dall’utilizzatore.

La I.U., inoltre, dovrà esercitare nei confronti del lavoratore temporaneo i normali **obblighi di vigilanza e correzione** di comportamenti scorretti nell’esecuzione del lavoro (art. 4, comma 5, lettera f) D.Lgs. 626/1994).

- Analogamente il lavoratore interinale è tenuto al rispetto dell’art.5 del D.Lgs. 626/94.

Oltre a quanto precisato, rimangono alcuni aspetti sui quali deve esercitarsi una particolare attenzione, per evitare che si creino aeree “scoperte” rispetto alla tutela della salute del lavoratore.

Ci riferiamo a:

1. **informazione e formazione dei lavoratori interinali;**
2. **sorveglianza sanitaria dei lavoratori interinali;**
3. **riesame del Documento di valutazione dei rischi;**
4. **adeguamenti organizzativi necessariamente conseguenti alla presenza di lavoratori interinali: comunicazione dell’inserimento dei lavoratori temporanei ai soggetti aziendali (RSPP, SPP, RLS).**

Di seguito si forniscono alcune indicazioni su tali aspetti.

## 2. Informazione e Formazione dei lavoratori interinali

L'*informazione* deve garantire al lavoratore la conoscenza dei rischi connessi all'attività lavorativa e delle misure per prevenirli o quantomeno ridurli al minimo possibile.

La *formazione professionale* serve a far acquisire tecniche operative e conoscenze relative alle mansioni specifiche richieste dalla missione e deve tendere alla acquisizione di conoscenze ed abilità necessarie per l'inserimento in qualsiasi luogo di lavoro.

Il recente CCNL di categoria per i lavoratori interinali fornisce importanti spunti per impostare una efficace azione formativa rivolta a questa categoria di lavoratori.

Le tipologie formative considerate sono 4:

1. formazione di base;
2. formazione *on the job*;
3. formazione professionale;
4. formazione continua.

Per opportuni approfondimenti si rimanda al *vademecum* di FORMATEMP rinvenibile sul sito [www.formatemp.it](http://www.formatemp.it) .

Gli allegati 2 e 3 riportano esempi di possibili percorsi formativi in carico alla I.F. ed alla I.U. .

E' comunque opportuno tenere presente che:

1. Sono a carico della **Impresa Fornitrice (IF) l'informazione generale di base, quella sui rischi prevedibilmente legati alla mansione** per la quale i lavoratori sono assunti e sulle relative **misure preventive** (All. 2).  
*E' utile ricordare che la IF deve indicare, nel contratto per prestazioni di lavoro temporaneo, oltre ai rischi e le eventuali misure di sicurezza anche le informazioni necessarie in relazione al tipo di attività consegnando al lavoratore una nota informativa riepilogativa degli obblighi previsti in materia.*

La descrizione delle misure di sicurezza necessarie per lo svolgimento delle attività cui il lavoratore sarà destinato non può essere limitata alle sole indicazioni sull'uso dei DPI, ma deve riguardare il complesso delle misure di sicurezza, sia quelle collettive che quelle individuali, necessarie per la tutela della salute.

E' altresì a carico della IF l'obbligo di **formare ed addestrare** il lavoratore all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale il lavoratore è assunto. L'attribuzione all'I.F. di formare ed addestrare all'uso delle attrezzature è da ritenersi più propriamente riguardare la formazione di base, riservando all'I.U. il successivo compito di completare tale formazione prevedendo anche l'addestramento all'uso delle attrezzature utilizzate, la conoscenza degli ambienti di lavoro e le operazioni che vi vengono effettuate.

A secondo della natura e del grado di rischio rilevato dalla valutazione dei rischi il datore di lavoro assicura che la informazione e la formazione siano costituite da comunicazioni orali o dalla formazione e dall'addestramento individuale con il supporto di informazioni scritte; tali attività dovranno essere effettuate da personale capace ed esperto, dovranno avere durata adeguata ed essere fatta in lingua comprensibile a ciascun lavoratore; a tal fine l'I.F. potrà indirizzare i possibili prestatori di lavoro stranieri presso istituti o scuole del territorio che provvedano, all'insegnamento della lingua italiana mentre l'I.U. potrà, ad esempio, utilizzare i mediatori culturali e linguistici delle comunità o paesi di appartenenza del lavoratore da inserire.

Tutte le volte che il lavoratore cambia impresa di fornitura di lavoro temporaneo, la nuova I.F. è tenuta, in caso di svolgimento di nuove mansioni, ad informare e formare, ex novo, il prestatore di lavoro; nel caso di attribuzione di mansioni analoghe a quelle precedentemente svolte, l'I.F. dovrà verificare i contenuti e le modalità della precedente formazione impartita; al riguardo si veda quanto proposto, di seguito, in merito al "libretto formativo personale del lavoratore".

2. **L'Impresa Utilizzatrice (IU) completa** la formazione di base tenendo conto delle specificità del lavoro che in essa si svolge, delle caratteristiche ambientali, ecc. (All. 3).  
Le informazioni sulle misure di sicurezza relative alle mansioni che il lavoratore interinale andrà a svolgere devono essere desunte dalla valutazione dei rischi della I.U.  
Utile è il ricorso ad interventi formativi presso le I.U. in presenza di un tutor (formazione *on the job*) o presso adeguate strutture formative.
3. Il contratto di fornitura tra I.F. ed I.U. tuttavia può prevedere che gli obblighi di cui sopra (punti 1 e 2 relativi ad informazione e formazione) siano **integralmente adempiuti dalla Impresa Utilizzatrice (IU)**; in tal caso ne deve essere fatta menzione sia nel contratto di fornitura che nel contratto di prestazione di lavoro temporaneo, tramite apposite clausole formulate in modo chiaro e completo.  
*Qualunque sia la scelta fatta, quindi, nei contratti tra lavoratore temporaneo ed I.F. e tra I.F. ed I.U. deve essere stabilito chiaramente a chi compete l'informazione e la formazione dei lavoratori.*

Verificandosi che tali obblighi siano integralmente attribuiti alla I.U., in base al CCNL è fatto carico alla I.F. di consegnare al lavoratore temporaneo una **nota informativa** che riporti un riepilogo degli obblighi previsti dalla legge in materia.

Il datore di lavoro della I.U. dovrà adottare, per effettuare l'informazione e la formazione, analoghe modalità illustrate per le I.F. .

In ogni caso i soggetti che partecipano al processo formativo dovranno essere coinvolti il più possibile in forma attiva, partecipata e trasparente in quanto l'apprendimento degli adulti comporta la rimessa in discussione di competenze, abilità e stili sedimentati nel tempo.

Per definire le azioni da intraprendere per informare e formare si consiglia di consultare il *vademecum* di FORMATEMP.

E' verosimile che, nella concreta applicazione, si realizzi un quadro in cui l'informazione è in carico alla I.F., la formazione di base è predisposta o dalla I.F o dalla I.U. mentre la formazione on the job è svolta dalla sola I.U.

Ogni attività formativa dovrà opportunamente essere oggetto di **consultazione preventiva con i RLS aziendali** e concludersi con una **valutazione degli apprendimenti** ed una **relazione di sintesi sull'efficacia dell'attività svolta**.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dal progetto formativo attraverso la valutazione dell'apprendimento è fondamentale e risulta essere un buon stimolo motivazionale per i partecipanti; è inoltre necessaria ai formatori per valutare l'efficacia/efficienza della proposta formativa in vista di eventuali ritarrature del percorso didattico.

La formazione prevista deve avere caratteristiche di continuità (per permettere la riqualificazione e l'aggiornamento dei lavoratori) e deve in qualche modo essere "certificabile".

Quanto precisato deve essere visto nell'ottica di evitare che ci si limiti a progettare interventi formativi con l'unico obiettivo di rispondere ad esigenze nate da particolari "congiunture", senza pensare che comunque l'intervento formativo deve investire anche sul lungo periodo, ossia **sulla capacità del lavoratore di riadattarsi a nuovi contesti produttivi ed organizzativi: in definitiva essa deve garantire ai lavoratori maggiori possibilità di occupazione**.

Utile la predisposizione, da parte delle ditte fornitrici, di un "**libretto della formazione del lavoratore**" che permetta di ricostruire le competenze acquisite e le esperienze fatte e che si configuri come uno strumento capace di rafforzare il ruolo di protagonista del lavoratore temporaneo nel suo rapporto con le imprese .

Tale strumento inoltre configurerebbe la ditta fornitrice con connotati di qualità.

Il libretto formativo personale dovrà essere consegnato **al lavoratore** che si farà carico di esibirlo in occasione di successive occupazioni.

In allegato si fornisce uno schema di base di libretto della formazione del lavoratore.

*Presso le I.F. e I.U. deve essere comunque presente documentazione attestante l'avvenuta formazione svolta e le relative modalità di esecuzione.*

4. In tutti i casi, al fine di integrare il lavoratore temporaneo nel "sistema di sicurezza" della IU, il C.C.N.L. prevede per le imprese fornitrici l'obbligo di informare il lavoratore circa il **referente dell'impresa utilizzatrice** incaricato di fornire le informazioni necessarie e la formazione integrativa richiesta, nonché di procedere all'addestramento all'uso delle attrezzature e impianti. L'impresa utilizzatrice quindi deve fornire **preventivamente** il nominativo del proprio referente alla ditta fornitrice.

Il riscontro durante l'attività di controllo svolta dai Servizi PSAL ed in concomitanza di inchieste infortuni che hanno coinvolto questi lavoratori, che molto spesso l'informazione e la formazione sono misure di tutela disattese o mal progettate, richiede una attenta vigilanza su questi aspetti da parte degli operatori dei Servizi .

### 3. Sorveglianza sanitaria

Tra le garanzie di tutela dei lavoratori interinali in ambito prevenzionistico in capo alla I.U. si colloca anche la sorveglianza sanitaria; infatti ogni qual volta il lavoratore interinale viene inviato presso una IU nella quale, per i rischi presenti, è richiesta sorveglianza sanitaria, deve essere sottoposto ad una visita preventiva che accerti l'idoneità del lavoratore stesso a svolgere mansioni in un ambiente di lavoro con rischi specifici (l'art. 14 del C.C.N.L. del 23 settembre 2002 ribadisce che "la sorveglianza sanitaria obbligatoria, ove prevista, resta a carico **dell'impresa utilizzatrice**").

Su quest'ultima quindi **gravano gli obblighi in merito alla sorveglianza sanitaria**, intesa come:

- gli **accertamenti preventivi** tesi a constatare l'assenza di controindicazioni e l'idoneità alla mansione specifica;
- gli **accertamenti periodici** per controllare lo stato di salute del lavoratore e riformulare il giudizio di idoneità alla mansione specifica (ovviamente sempre che il lavoratore temporaneo permanga per un tempo sufficientemente lungo da ricadere nella periodicità prevista dalla normativa vigente);
- gli accertamenti previsti al momento della cessazione dell'impiego in caso di esposizione ad agenti chimici, come previsto dal D.Lgs. 25/02.

Il nominativo del medico competente è comunicato al lavoratore temporaneo dal referente dell'I.U.

La **gestione della sorveglianza sanitaria** per questi lavoratori richiede una adeguata organizzazione; infatti:

1. è determinante il ruolo della **cartella sanitaria e di rischio lavorativo**, che risulta essere lo strumento informativo fondamentale per dare continuità alla sorveglianza sanitaria effettuata in diversi ambienti di lavoro.  
La cartella deve dettagliare e documentare l'esposizione ai rischi lavorativi di ciascuna missione e riportare la storia sanitaria del lavoratore. I dati forniti devono infatti permettere di poter ricostruire l'esposizione lavorativa.  
Questa descrizione si ottiene tramite il contributo di tutti i medici competenti intervenuti nella formulazione dei giudizi di idoneità.  
Le informazioni raccolte devono riguardare sia i rischi che di volta in volta hanno esposto il lavoratore a possibili danni, che le condizioni di salute del lavoratore (i giudizi di idoneità e di non idoneità temporanea, parziale o totale).
2. E' quindi ovvio prevedere che, alla fine del rapporto di lavoro con una IU, il medico competente della ditta stessa **consegna in busta sigillata al datore di lavoro della Impresa Fornitrice** copia della cartella sanitaria e di rischio del lavoratore interinale.  
La documentazione sanitaria richiede il rispetto rigoroso della riservatezza.

3. La cartella sanitaria e di rischio verrà consegnata al medico competente della successiva Impresa Utilizzatrice prima dell'inizio del nuovo lavoro temporaneo (se è prevista la sorveglianza sanitaria).

E' evidente che la cartella sanitaria e di rischio deve essere consegnata **anche al lavoratore**, che è il soggetto maggiormente interessato alle notizie contenute nella stessa.

I diversi medici che intervengono nell'aggiornare i giudizi di idoneità devono farsi carico di trasmettere al lavoratore temporaneo ogni notizia che lo riguardi; infatti la documentazione sanitaria deve seguire il lavoratore temporaneo in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.

4. Nel caso che le lavorazioni effettuate nella IU prevedano la presenza del **“Registro degli esposti”**(come si verifica nel caso di esposizione quotidiana personale a rumore superiore a 90 dBA), in esso dovrà essere riportato anche il nominativo dei lavoratori interinali con le relative altre informazioni necessarie a permettere di identificare l'entità della esposizione. La notizia dell'avvenuta iscrizione del lavoratore interinale in tale registro deve essere riportata, a cura del medico competente, anche nella cartella sanitaria dello stesso lavoratore.
5. L'**Impresa Fornitrice** di lavoro temporaneo è tenuta ad **assicurare** i propri dipendenti **presso l'INAIL** ed è **responsabile della denuncia** all'Istituto Assicuratore degli **infortuni e delle malattie professionali** occorsi ai propri dipendenti e avvenuti nelle varie Imprese Utilizzatrici.

6. L'obbligo della iscrizione dell'infortunio nel **registro degli infortuni** è in capo all'**Impresa Fornitrice**.

Nel registro degli infortuni dell'I.F. deve essere registrato il nome dell'I.U. ove è avvenuto l'infortunio. Tale precisazione è necessaria per un uso efficace dei registri stessi.

Si raccomanda inoltre che anche l'I.U. riporti nel proprio registro degli infortuni gli episodi che hanno coinvolto i lavoratori interinali: tale precauzione è un elemento utile ad evidenziare le situazioni critiche presenti nel luogo di lavoro e ad attuare le adeguate misure correttive. All'I.F. sono invece demandati gli obblighi di denuncia oltre che la verifica, se necessario, della adeguatezza della attività formativa di base attuata.

7. Il medico competente della Impresa Utilizzatrice provvederà altresì a segnalare i casi di **malattia professionale** ad entrambi i datori di lavoro (I.F. ed I.U.) anche se, come si è detto, è **il datore di lavoro della Impresa Fornitrice che dovrà procedere a stendere ed inoltrare la denuncia all'INAIL**.

La necessità di informare il datore di lavoro della I.U. di una malattia professionale nasce dalla esigenza di verificare l'idoneità delle misure tecniche, organizzative e procedurali adottate alla luce delle patologie riscontrate nei lavoratori.

Il medico competente che accerta una malattia professionale, anche se sospetta, è tenuto comunque agli obblighi di denuncia (DPR 1124/65 e successive modifiche) e di referto ( art. 365 C.P.) quando ne ricorrano gli estremi.

Le malattie professionali da segnalare sono tutte quelle correlabili all'attività lavorativa, sia quelle certe che quelle sospette; questo obbligo comprende anche quelle nel cui determinismo intervengono altri fattori in aggiunta ai rischi presenti nei luoghi di lavoro.

Ciò a prescindere dall'accertamento delle responsabilità nell'aver cagionato o meno il danno.

Oltre a quanto detto in merito agli accertamenti preventivi e periodici in capo alla I.U. sono prevedibili anche **altri modelli organizzativi**; infatti i vincoli insiti in questo tipo di rapporto di lavoro richiedono di identificare una organizzazione della sorveglianza sanitaria coerente alla realtà che si intende considerare.

E' infatti necessario tenere in debito conto le caratteristiche peculiari di questo tipo di rapporto di lavoro che, come si è detto, **si attiva in concomitanza di picchi di produzione**, scarsamente prevedibili nei tempi lunghi, ma che richiedono, per contro, risposte in tempi brevi.

Non si può inoltre non considerare il **prevalente modello organizzativo degli attuali servizi sanitari aziendali** che sono garantiti da professionisti che ciclicamente ed in modo programmato presenziano i luoghi di lavoro per le attività connesse alla valutazione dei rischi, alla sorveglianza sanitaria ed alla formulazione dei giudizi di idoneità specifica alle mansioni. E' questo un modello che ben si attaglia a garantire una sorveglianza sanitaria periodica ma che è inadeguato ad affrontare richieste che prevedono risposte in tempi brevi.

E', inoltre, assai discutibile sotto il profilo giuridico che l'I.F., vero datore di lavoro del lavoratore interinale (è con l'I.F. che questi stipula il contratto d'assunzione), sia totalmente esonerata dagli obblighi di sorveglianza sanitaria.

L'ipotesi che le **I.F. provvedano autonomamente**, in concomitanza della stipulazione del "contratto di prestazione di lavoro temporaneo", **ad acquisire un giudizio di pre-idoneità** (intesa come generica valutazione dello stato di salute del lavoratore in relazione alla mansione cui sarà adibito) permette, oltre che di operare in tempi brevi, soprattutto di acquisire conoscenze estremamente utili e di garanzia per lo stesso lavoratore (si pensi alle scelte che il lavoratore potrebbe fare qualora si evidenziassero condizioni di ipersuscettibilità verso determinati fattori).

Tale modalità organizzativa eviterebbe di procedere a collocamenti privi di ogni azione di filtro.

E' quindi auspicabile che quantomeno le I.F. di dimensioni medio-alte, oltre alla attività di informazione e di formazione di base, procedano ad acquisire un giudizio di idoneità alla mansione generica cui verrà adibito il lavoratore interinale.

Tale attività in carico alla I.F. dovrà essere ovviamente svolta da medici competenti.

Gli accertamenti potranno includere, se necessario, esami integrativi strumentali e/o analitici.

In casi particolari potrà essere necessario che a tale prima valutazione eseguita dal medico competente della I.F. segua, entro breve tempo, una visita più mirata, condotta dal medico competente della I.U. (per esempio nel caso di saldatura in cunicolo o di altre particolari situazioni che rendono necessario un giudizio di idoneità che tenga conto di particolari esposizioni).

Gli obblighi in carico al medico competente dell'I.U. sottolineano la necessità che si stabiliscano adeguate collaborazioni con il medico competente dell'I.F. .

Può risultare inoltre efficace che anche le **visite periodiche e quella da effettuare, se richiesto, al momento della cessazione del rapporto di lavoro** possano essere effettuate dal medico competente della I.F..Ciò sarà tanto più utile nei casi di:

- ripetute occupazioni di breve durata in differenti contesti lavorativi;
- prestatori di lavoro assunti da I.F. a tempo indeterminato.

Ciò permetterebbe una auspicabile "continuità" nel rapporto tra medico e lavoratore ed una gestione meno gravosa per il lavoratore (si pensi anche solo ai continui spostamenti cui dovrebbe sottostare un lavoratore per la formulazione dei giudizi di idoneità tutte le volte che si appresta a svolgere attività frequenti e di breve durata).

In questi casi, ma anche più in generale, è da incoraggiare una collaborazione tra medico competente dell'I.F e medico competente della I.U. (quando previsto). Si ritiene, inoltre, utile che la

scelta del modello organizzativo adottato trovi consapevole adesione da parte del prestatore d'opera.

Qualunque sia il modello adottato, il medico competente, in occasione della prima visita, istituisce la cartella sanitaria e di rischio lavorativo e ne tiene copia presso di sé.

La cartella sanitaria e di rischio, istituita dal medico competente in occasione della prima visita, dovrà essere consegnata in copia anche al lavoratore (che è il soggetto maggiormente interessato alle notizie contenute nella stessa) e man mano che medici competenti effettueranno le successive visite (sia per nuove assunzioni che periodiche) dovranno aver cura di aggiornare la copia in possesso del lavoratore.

La documentazione sanitaria segue quindi il lavoratore temporaneo in missioni successive anche alle dipendenze di più imprese di fornitura.

La cartella sanitaria e di rischio potrà essere custodita:

- presso le I.F. se queste hanno dimensioni medio-alte;
- presso le I.F. per i lavoratori interinali assunti a tempo indeterminato;
- presso Studi Medici Associati o Strutture specialistiche, cui faccia capo il responsabile della funzione di medico competente, se la sorveglianza sanitaria è effettuata tramite essi;
- presso il medico competente della I.U. nel caso, per esempio, di lunghi o ripetuti periodi di permanenza presso la stessa azienda.

A prescindere dalla scelta adottata, il luogo di custodia della cartella deve essere noto sia alla I.F. che alla I.U.; inoltre la documentazione sanitaria dovrà essere facilmente resa disponibile all'Organo di Vigilanza in caso di ispezione.

Nel caso di occupazione di lunga durata presso un'I.U. è invece opportuno che la sorveglianza sanitaria periodica sia efficacemente effettuata dal medico competente della I.U. per la durata della collaborazione presso l'azienda e con le stesse modalità dedicate agli altri lavoratori.

La durata del giudizio di idoneità copre l'attività svolta presso la ditta per conto della quale il lavoratore viene visitato. Questo può anche valere per i giudizi di inidoneità temporanei, parziali o assoluti.

La constatazione che molto spesso la sorveglianza sanitaria prevista è disattesa o mal progettata richiede una attenta attività di vigilanza dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL) delle ASL.

## 4. Riesame del Documento di valutazione dei rischi

L'ingresso in azienda di lavoratori interinali determina la estensione della platea dei soggetti beneficiari delle misure di prevenzione e **può rendere necessaria** anche una **riconsiderazione del Documento di valutazione dei rischi**.

La legge infatti prevede che il Documento di valutazione debba essere riesaminato e, se necessario, aggiornato, ogniqualvolta si verifichino cambiamenti di macchinario, di tecnologie, di organizzazione del lavoro o comunque venga modificato il processo produttivo (art. 4 D.Lgs. 626/94). L'inserimento di lavoratori temporanei può costituire o una "modifica dell'organizzazione del lavoro" o una "modifica del processo produttivo" e comunque ridefinisce le popolazioni esposte ai diversi rischi; si pensi al caso, ad esempio, in cui si faccia ricorso alla fornitura di lavoro

interinale non per integrare o per sostituire il normale organico bensì per eseguire attività diverse dall'ordinario ciclo produttivo, mediante lavoratori con competenze e qualifiche non presenti in azienda. In questi casi è quindi necessario un riesame del Documento di valutazione.

Il riesame della valutazione dei rischi dovrà anche considerare la necessità di adottare adeguate misure di tutela, compresa la sorveglianza sanitaria, verso i lavoratori inseriti nell'I.U.

## **5. Gli adeguamenti organizzativi necessari per la presenza di lavoratori interinali: comunicazione dell'inserimento dei lavoratori temporanei ai soggetti aziendali (RSPP, SPP, RLS).**

La presenza in azienda di lavoratori interinali deve essere conosciuta dal RSPP.

Analoga conoscenza la devono avere anche gli addetti al SPP e il RLS.

Il lavoratore interinale ha diritto di partecipare all'elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e ad essere da lui rappresentato.

## **ALLEGATO 1: elenco delle lavorazioni vietate ai lavoratori interinali** (D.M. 31.5.1999 applicativo dell'art. 1, comma 4 , lettera F, Legge 196/97)

Le **lavorazioni vietate** dal citato decreto comprendono quelle che:

### **1. espongono a rischio grave di infortunio.** Esse sono:

- recupero, demolizione, costruzione, prospezione effettuati in attività subacquee;
- manipolazione di materie esplosive in attività di produzione, deposito e trasporto.

### **2. espongono a rischio di tecnopatia grave.** Esse sono rappresentate dalla esposizione a:

- agenti cancerogeni di cui al titolo VII del D. L.vo 626/94 e successive modifiche;
- amianto;
- cloruro di vinile monomero;
- 2-naftilamina, 4-aminodifenile, benzidina, 4-nitrodifenile e loro sali;
- radiazioni ionizzanti di cui al D.L.vo 230 del 17/3/95 modificato da D.L.vo 241 del 26/5/2000

**NB:** per quanto riguarda i rapporti tra lavoratori interinali e **rischio cancerogeno** è opportuno precisare che:

1. si intende la presenza, nei cicli tecnologici, di rischio cancerogeno, indipendentemente dalla adozione di adeguate misure di tutela;
2. non è permesso l'impiego di lavoratori interinali in mansioni che comportino livelli di esposizione a cancerogeni superiori a quelli della popolazione generale.

L'orientamento condiviso è il seguente:

la normativa distingue tra lavoratori potenzialmente esposti (lavoratori in cui il valore di esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni risulta significativamente superiore a quello della popolazione generale solo per eventi prevedibili ma non sistematici) e lavoratori esposti (lavoratori in cui il valore di esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni risulta significativamente superiore a quello della popolazione generale).

Ai fini dell'applicazione del D.M. sono da considerare vietate lavorazioni classificabili anche come a "potenziale esposizione", qualora questa comporti sorveglianza sanitaria specifica da parte del medico competente e iscrizione nel registro degli esposti ai sensi degli articoli 69 e 70 del D.Lgs. 626/94

## **ALLEGATO 2: possibili contenuti della formazione in carico alla I.F.**

La I.F. ha l'obbligo di informare e formare il lavoratore interinale sui rischi e sulle misure preventive legate alle mansioni per cui si è proceduto al contratto.

Si ritiene, come detto in precedenza, che l'I.F. debba farsi carico della esecuzione della formazione di base mentre l'addestramento all'uso delle attrezzature specifiche è preferibile sia demandato all'I.U.

L'attività formativa di base dovrà svilupparsi attorno ai seguenti contenuti:

1. i **concetti generali della prevenzione**;
2. l'**impianto normativo** delineato dal D.Lgs. 626/94: misure generali di tutela, sistema aziendale di prevenzione, compiti, funzioni ed organizzazione adeguata dello stesso, ...;
3. i rischi per la sicurezza desunti dall'**epidemiologia degli infortuni** per settore di attività economica nonché dalla letteratura e dalla normativa vigente (DPR 547/55 e DPR 459/96).
4. i rischi per la salute: D.P.R. 303/56 per igiene del lavoro; D.Lgs. 277/91 per piombo, rumore ed amianto; D.Lgs. 626/94 per VDT, MMC, agenti biologici; D.Lgs.25/2002 per il rischio chimico; DPR 1124/65 per silicosi ed asbestosi; cenni sul rischio cancerogeno in ambiente di lavoro con riferimento anche al D.M.31.05.99 .
5. concetti di base su: vie di assorbimento dei tossici, effetti acuti e cronici;
6. informazione sull'uso dei DPI e sui comportamenti corretti durante il lavoro;
7. necessità, in presenza di determinati rischi, di attivare misure di sorveglianza sanitaria e sue finalità.

La finalità è quella di portare il lavoratore all'acquisizione di **competenze "trasversali"** (capacità di cogliere i mutamenti della propria salute riconducibili all'attività lavorativa svolta, capacità di relazione e di comunicazione – al riguardo si pensi alle difficoltà incontrate in tal senso dai lavoratori interinali stranieri -, capacità di risoluzione di problemi);

La durata minima della formazione di base non può essere inferiore a 6 ore.

Pur ritenendo più appropriato che la formazione professionale sia effettuata dall'I.U., non si può escludere che l'I.F. si faccia carico, oltre che della formazione di base, anche di quella professionale.

Verificandosi questa ipotesi la formazione impartita dovrà aggiungere ai punti precedenti anche i seguenti contenuti:

8. conoscenze tecnico-professionali relative allo svolgimento della mansione specifica;
9. conoscenza delle misure preventive e protettive di tipo tecnico, organizzativo e procedurale necessarie;

10. addestramento all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento delle attività assegnate.

Verificandosi tale ipotesi si ritiene adeguata una durata minima di 8 ore complessive di formazione.

Il mancato addestramento all'uso delle attrezzature da parte dell'I.F. dovrà essere effettuato dall'I.U. .

Si ricorda inoltre che il contratto di fornitura tra I.F. ed I.U. può prevedere che gli obblighi di cui sopra siano **integralmente adempiuti dalla Impresa Utilizzatrice**; in tal caso ne deve essere fatta menzione sia nel contratto di fornitura che nel contratto di prestazione di lavoro temporaneo.

Ogni attività formativa dovrà opportunamente concludersi con una adeguata **valutazione degli apprendimenti** ed una **relazione di sintesi sull'efficacia dell'attività svolta**.

A seconda della natura e del grado di rischio rilevato dalla valutazione dei rischi il datore di lavoro assicura l'informazione e la formazione attraverso comunicazioni orali, informazioni scritte ed addestramento individuale; tali attività dovranno essere progettate ed effettuate da personale capace ed esperto, dovranno avere durata adeguata ed essere eseguite in lingua comprensibile a ciascun lavoratore; a tal fine l'I.F. potrà indirizzare i possibili prestatori di lavoro stranieri presso istituti o scuole del territorio che provvedano all'insegnamento della lingua italiana, mentre l'I.U. potrà, ad esempio, utilizzare i mediatori culturali e linguistici delle comunità o paesi di appartenenza del lavoratore da inserire.

Come utile strumento di orientamento per la programmazione e la valutazione dell'attività di formazione si segnalano, oltre al vademecum di FORMATEMP, anche la scheda n.5 annessa al Progetto strategico regionale "Monitoraggio e controllo sull'applicazione del D.Lgs. 626/94".

## **ALLEGATO 3: possibili contenuti formativi in carico alla I.U.**

La I.U. ha l'obbligo di integrare l'informazione e la formazione del lavoratore interinale sui rischi e sulle misure preventive legate alle mansioni per cui si è proceduto al contratto. E' anche in carico alla I.U. la formazione "on the job".

Tale attività formativa, della durata non inferiore a 6 ore per i temi relativi alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, dovrà svilupparsi attorno ai seguenti contenuti:

1. **Specificità del lavoro che si svolge in azienda:** puntualizzazione dei rischi per la sicurezza e la salute connessi con l'attività dell'impresa utilizzatrice ed approfondimento dei rischi specifici cui il lavoratore può essere esposto in relazione all'attività svolta;
2. **Epidemiologia degli infortuni e delle malattie correlate** al lavoro nel settore produttivo cui appartiene l'impresa;
3. **Rischi** connessi all'uso di impianti ed attrezzature
4. **Pericoli** connessi all'eventuale presenza di **sostanze e di preparati pericolosi**, sulla base delle schede di sicurezza aziendali e della etichettatura dei prodotti;
5. **Rischi riferiti al posto di lavoro:** i luoghi di lavoro, le movimentazioni, i percorsi di sicurezza, gli spazi di lavoro, ecc.
6. **Misure ed attività di prevenzione e protezione adottate**, sia collettive che individuali;
7. **Misure di emergenza:** procedure aziendali che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato;
8. **Modalità appropriate di relazione** e di comunicazione interpersonale, in relazione al ruolo partecipativo, con le figure del sistema aziendale: le funzioni ed i nominativi del RSPP, del RLS e, se presente, del medico competente.
9. **Presentazione dei lavoratori incaricati per l'antincendio, l'emergenza e il pronto soccorso.**

Particolare attenzione sarà data all'addestramento ed all'uso corretto ed in sicurezza delle macchine ed impianti, dei dispositivi di protezione individuale, all'addestramento alle procedure e pratiche di lavoro e di sicurezza sul luogo di lavoro.

Anche per l'I.U. valgono i suggerimenti di cui all'Allegato 2.

## Leggi e circolari

- Legge 24 giugno 1997 n.196 (art. 1-11)
- Legge 9 marzo 1989 n. 88 (art.49)
- Legge 23 dicembre 1999 n. 488 (art.64) (finanziaria 2000)
- Circolare Ministero del Lavoro 5 novembre 1997 n. 141
- Circolare Ministero del Lavoro 6 settembre 1998 n. 68
- Circolare Ministero del Lavoro 24 dicembre 1999 n. 83
- Circolare INPS 15 luglio 1998 n. 153
- Circolare INPS 23 ottobre 1998 n. 224
- Circolare INPS 21 febbraio 2000 n. 43
- Decreto Ministeriale 31 maggio 1999 (lavorazioni vietate)

## Bibliografia

1. Rapporto Annuale Regionale. 2000. Lombardia. INAIL
2. Cattaneo GC.e coll. “Il fenomeno infortunistico nel lavoro interinale”. – La Medicina Del Lavoro Vol.92, n.4,281-285 -2002
3. Di Lecce M. “Il lavoro interinale nell’attuale modello prevenzionale”. Milano, 2001.
4. Spagnolo Vigorita L. e coll..”La sicurezza nel lavoro temporaneo. Principi guida e ripartizione degli obblighi di informazione e formazione”. Collana: I quaderni di Metis. 2000
5. Magelli L. e coll. “Lavoro interinale e tutela della salute e sicurezza: quali i nodi più critici nell’applicazione della norma?” Lavoro e salute n.7/8 luglio/agosto 2000. Regioni Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Provincia Autonoma di Trento.
6. “Il lavoro temporaneo (interinale): obblighi di sicurezza e tutela della salute”. Unione Mese. Notiziario mensile dell’Unione degli Industriali della Provincia di Bergamo. 2000.
7. NidiL. 2087 RLS. “Gli altri lavori. Il diritto alla formazione per i lavoratori temporanei è realtà”. Aprile 2001
8. NidiL. “Lavoro interinale”. CGIL Bergamo. 2001
9. “I lavori atipici: quale sicurezza per i lavoratori”. Atti del Seminario. Provincia di Bologna-DSP-CGIL CISL UIL. Bologna, 15 dicembre 2000.
10. Biggi N. “Lavoro temporaneo. Un altro frammento da collocare nel puzzle della prevenzione”. SNOP 50
11. Lovison M. e coll. “Nota di indirizzo per la tutela dei lavoratori interinali”. SPSAL USSL 22. Regione Veneto. Dipartimento di Prevenzione. 2001.
12. Moscatelli M., OPP di Como: “Modalità di informazione-formazione alla sicurezza nel lavoro atipico: Stimoli per una riflessione”. Atti della “Terza giornata della sicurezza sul lavoro. La tutela della sicurezza nel lavoro atipico”. Como, 30 maggio 2002.
13. Macciocu L., ISPESL, Roma: “La tutela della sicurezza nel lavoro atipico. Problematiche psicologiche”. Atti della “Terza giornata della sicurezza sul lavoro. La tutela della sicurezza nel lavoro atipico”. Como, 30 maggio 2002.
14. CCNL di categoria per lavoratori temporanei, rinnovo 23 settembre 2002.
15. “Il fenomeno infortunistico tra i lavoratori interinali: incidenza territoriale e proposte operative”. ULSS n.6 Vicenza. Dipartimento di Prevenzione Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro. 2003

**IL LIBRETTO DELLA FORMAZIONE**  
alla sicurezza nei luoghi di lavoro

**DEL**

**Sig.** \_\_\_\_\_

# **IL LIBRETTO DELLA FORMAZIONE ALLA SALUTE, SICUREZZA E PREVENZIONE INFORTUNI NEI LUOGHI DI LAVORO**

Ragionare sulle modalità di informazione e formazione con riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro, significa innanzitutto riconoscere che i processi di comunicazione e di apprendimento sono processi complessi e come tali richiedono l'approntamento di opportuni percorsi ed adeguate metodologie didattiche. Ciò è tanto più vero quanto più ci addentriamo nel campo dei cosiddetti lavori atipici.

Si può parlare di informazione come di un processo di acquisizione da parte dei prestatori d'opera di contenuti e di notizie specifiche e di formazione come di un processo in grado di attivare motivazioni tali da incidere sui comportamenti organizzativi degli stessi prestatori d'opera.

E' quindi opportuno che nel predisporre gli interventi informativi e formativi vi sia chiarezza nella determinazione degli obiettivi e della qualità dei messaggi proposti.

## **INDICE**

1. DATI DEL LAVORATORE
2. ESPERIENZE LAVORATIVE
3. ESPERIENZE FORMATIVE

## 1. DATI DEL LAVORATORE

Cognome \_\_\_\_\_

Nome \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_

Il \_\_\_\_\_

Residente a \_\_\_\_\_

Titolo di studio \_\_\_\_\_

Lingue parlate  
(specificare Lingua : Italiano, Inglese, Spagnolo, Francese  
e Livello di conoscenza : Base – Medio - Avanzato)

\_\_\_\_\_

Lingue comprese  
(specificare Lingua : Italiano, Inglese, Spagnolo, Francese  
e Livello di comprensione : Base – Medio - Avanzato)

\_\_\_\_\_

Conoscenze informatiche  
(specificare Programmi : Word, Excel, Posta elettronica, Internet  
e Livello di conoscenza Base – Medio - Avanzato)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data di prima stesura \_\_\_\_\_

A cura di \_\_\_\_\_

## 2. ESPERIENZE LAVORATIVE

DITTA (Denominazione Indirizzo)	–	SETTORE/COMPARTO	PERIODO DI IMPIEGO	ATTIVITA' SVOLTA DAL LAVORATORE

### 3. **ESPERIENZE FORMATIVE**

(compilare 1 Scheda per ogni Corso/Attività formativa svolta)

TITOLO - DENOMINAZIONE DEL CORSO FREQUENTATO	
DURATA ( <i>in ore</i> )	
ENTE FORMATORE ( <i>Ditte, Scuole Formazione, Altri Enti specificare</i> )	
MODALITA' DIDATTICHE UTILIZZATE ( <i>per es. Lezione frontale, comunicazioni orali, comunicazione dialogica, lavori di gruppo, brain storming, simulazione di casi, ...</i> )	
STRUMENTI DIDATTICI UTILIZZATI ( <i>Lucidi, opuscoli, video, ...</i> )	
MATERIALE DISTRIBUITO – CONSEGNA TO ( <i>Opuscoli – Libri – Procedure – etc. specificare</i> )	
ATTIVITA' DI AFFIANCAMENTO IN REPARTO	
ATTESTATO (SI – NO) ( <i>da allegare in caso di risposta : SI</i> ) <i>e valutazione conclusiva dell'apprendimento conseguito.</i>	

Data \_\_\_\_\_ a cura di \_\_\_\_\_